

**ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA HOTEL ORANGE SOLO MONGINSIDI**



ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh:

DESIANA
B 100 090 118

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2013

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca skripsi dengan judul:

“ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA HOTEL ORANGE SOLO MONGINSIDI.”

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

NAMA : DESIANA

NIM : B 100 090 118

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada tanggal 21 Juni 2013

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, 21 Juni 2013

Pembimbing Utama,



Drs. H. Ma'ruf, MM

**ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA HOTEL ORANGE SOLO MONGINSIDI**

Oleh:

Desiana

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of employee performance and compensation terhadap analyze the effect of compensation on performance with work motivation as Intervening variables. Based on the results of the research are expected to yield useful information as input and consideration for the company to know the importance of compensation, so as to encourage and motivate employee performance.

Testing this hypothesis using multiple linear regression analysis with the t test, F test and the coefficient of determination (R^2). The population in this study were employees of Hotel Orange Solo Monginsidi totaling 95 employees, while the samples used in this study amounted to 49 employees of Hotel Orange Solo Monginsidi using random sampling methods.

Based on the survey results revealed that a positive and significant effect of compensation on employee performance Monginsidi Hotel Orange Solo, this is shown from the calculation t_{count} 3.471 with $p = 0.001$ ($p < 0,05$). Compensation a positive and significant effect on the performance of employees with Hotel Orange Solo Monginsidi motivation as an intervening variable, it is shown from the results of direct influence on employee performance compensation coefficient values obtained $(p_1) = 0.376$, while the indirect effect of compensation on employee performance and motivation as a variable intervening obtained coefficient $(P_2P_3) = 1,049 \times 0.463 = 0.486$ ($P_1 < P_2P_3$). So for Orange Solo Hotel Management Monginsidi expected to give important attention to factors in employee compensation and motivation, so that the employee's performance will be an increase

Keywords: Compensation, Motivation, Performance employees.

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan memegang peranan sangat penting. Dengan dukungan dari sumber daya manusia, sebuah organisasi mampu menjalankan usaha atau kegiatan di dalam organisasi tersebut. Salah satunya adalah dengan tenaga kerja yang memiliki ketrampilan sehingga memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan dengan baik, selain itu sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat dari

perencanaan sampai dengan evaluasi yang mana sumber daya manusia tersebut mampu memanfaatkan sumber daya—sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Pemanfaat potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dilakukan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* yang optimal.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya baik individu maupun dalam kelompok kerja. Dalam manajemennya, suatu organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha agar tujuan perusahaan dapat tercapai, salah satunya dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan perusahaan harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan melalui motivasi. Melalui proses-proses tersebut karyawan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam usahanya mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, meskipun pelatihan akan memakan waktu dan biaya yang cukup mahal tetapi akan mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi kemangkiran dan membuat karyawan lebih produktif sehingga akan menghindarkan diri dari keusangan dan karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikan pada perusahaan tersebut. Singodimedjo dalam suryaningsih (2009:2). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan maupun guna meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi mengacu pada semua wujud, dari imbalan keuangan serta jasa dan manfaat terukur yang karyawan terima sebagai bagian dari satu hubungan ketenagakerjaan. Dari definisi-definisi di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa : 1) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang diberikannya kepada perusahaan

dapat berupa gaji, manfaat dan pelayanan atau fasilitas dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap atau permanen. 2) pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumberdaya manusia lainnya. Kompensasi finansial juga mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi mempunyai pengaruh kuat atas kepuasan kerja, produktivitas, perputaran karyawan, dan proses-proses lainnya di dalam sebuah organisasi. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran perusahaan. (Sulistiyani dan Rosida, 2003:206).

Selain faktor kompensasi, faktor motivasi juga perlu diperhatikan guna meningkatkan prestasi kerja karyawan. Untuk mendukung prestasi kerja ada beberapa faktor yang terlibat, antara lain kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau yang sering disebut dengan persepsi peranan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan menurun. Sedangkan motivasi menurut Gray (dalam Winardi, 2002) *motivasi* merupakan sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan- kegiatan tertentu.

Motivasi merupakan subyek penting bagi karyawan sehingga perusahaan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang di inginkan organisasi. Motivasi dan

kompensasi merupakan subjek yang membingungkan karena keduanya merupakan motif yang tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku karyawan yang tampak. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula.

Oleh karena itu, salah satu cara tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika kompensasi diberikan secara logik, dan rasional dan motivasi dikembangkan sesuai teori maka produktifitas karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat dengan mudah tercapai. Berdasarkan hal itu maka dilakukan penelitian dengan tujuan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi

Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaanya. Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja adalah melalui kompensasi. Menurut Hasibuan (2000:117) mengartikan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan Mangkunegara (2000:83) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan

dari pelayanan mereka. Manajemen harus cukup kompetitif dengan sistem kompensasi yang ada untuk memperkerjakan, memperhatikan dan memberikan imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi. Kompensasi harus pada tingkat yang memastikan adanya efektivitas perusahaan maupun pemberian kompensasi yang layak bagi seluruh karyawan untuk kemampuan, ketrampilan, pengetahuan dalam pencapaian produktivitas kerja karyawan.

B. Motivasi

Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan dan tujuan. Istilah lain dari motivasi antara lain kebutuhan (*need*), desakan (*urgent*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*). Menurut T. Hani Handoko Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

Pengertian lain juga di kemukakan oleh Sopiah (2008) dengan definisi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari dalam diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi paling baik adalah dari diri sendiri dikarenakan dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk menacapai tujuannya.

C. Kinerja Karyawan

Hani Handoko (2002) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai

prestasi kerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar yang dikutip oleh Bambang Guritno dan Waridin (2005) yaitu:

1. Menurut Winardi (1992) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.
2. Menurut Gomes (2000) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.
3. Dessler (1997) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Menurut Dessler, penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel *Orange* Solo Monginsidi yang berjumlah 95 karyawan. jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 49 karyawan Hotel *Orange* Solo Monginsidi. Dalam penelitian ini, sampel diambil dengan menggunakan metode *random sampling*. *Random sampling* yang dimaksud disini adalah apabila tiap-tiap individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

Penelitian ini merupakan aktivitas ilmiah yang sistematis, terarah dan bertujuan, sehingga data dan informasi yang dikumpulkan harus relevan dengan persoalan yang diteliti. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan pengamatan langsung ke lokasi atau objek yang diteliti. Adapun teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner). Menurut Sugiyono (2008:142), angket (kuesioner) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dari hasil jawaban tersebut nantinya akan digunakan untuk mengukur pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi dan implikasinya terhadap kinerja. Dalam regresi linier berganda terdapat 3 variabel, yaitu:

1. Variabel Bebas (X_1), yaitu Kompensasi
2. Variabel Intervening (X_2), yaitu Motivasi
3. Variabel Terikat (Y), yaitu Kinerja

Adapun rumus Regresi Linier Berganda Model Intervening (Djarwanto Ps, dan Subagyo. 1996) adalah sebagai berikut:

$$\text{Mot} = a + b_1 \text{Kom} + e \dots\dots\dots (i)$$

$$\text{Kin} = a + b_1 \text{Kom} + b_2 \text{Mot} + e \dots\dots\dots (ii)$$

Dimana:

Kin = Kinerja Pegawai

Kom = Kompensasi

Mot = Motivasi

a = Konstanta

b_1 = Nilai Koefisien variabel kompensasi

b_2 = Nilai koefisien variabel motivasi

e = *error*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan memegang peranan sangat penting. Dengan dukungan dari sumber daya manusia, sebuah organisasi mampu menjalankan usaha atau kegiatan di dalam organisasi tersebut. Salah satunya adalah dengan tenaga kerja yang memiliki ketrampilan sehingga memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan dengan baik, selain itu sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat dari perencanaan sampai dengan evaluasi yang mana sumber daya manusia tersebut mampu memanfaatkan sumberdaya–sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Pemanfaat potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus di lakukan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* yang optimal.

Dalam proses pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan manajemen yang tepat. Manajemen dalam perusahaan harus mampu memberikan keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan dan memberikan pencapaian dalam efisien dan efektivitasnya. Peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap bukanlah faktor terpenting kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan bidang pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikan pada perusahaan tersebut. Singodimedjo dalam suryaningsih (2009:2). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat di butuhkan oleh perusahaan maupun guna meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis pertama (H_1) bertujuan untuk membuktikan hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan diketahui bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,471 dengan $p = 0,001$. Oleh karena hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} 3,471 dengan $p = 0,001 < 0,05$; sehingga H_1 diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Orange Solo Monginsidi.

Kompensasi mengacu pada semua wujud, dari imbalan keuangan serta jasa dan manfaat terukur yang karyawan terima sebagai bagian dari satu hubungan ketenagakerjaan. Dari definisi-definisi di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa: 1) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang diberikannya kepada perusahaan dapat berupa gaji, manfaat dan pelayanan atau fasilitas dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap atau permanen. 2) pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumberdaya manusia lainnya. Kompensasi finansial juga mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi mempunyai pengaruh kuat atas kepuasan kerja, produktivitas, perputaran karyawan, dan proses-proses lainnya di dalam sebuah organisasi. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran perusahaan (Sulistiyani dan Rosida, 2003:206).

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Suatu cara perusahaan meningkatkan prestasi kerja adalah dengan pemberian kompensasi dan motivasi kerja. Lingkungan dan pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak dari setiap karyawan dan kewajiban setiap perusahaan untuk mendukung sebagai kontribusi karyawan agar terpuaskan dan tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan dengan sistem pemberian kompensasi yang tepat prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai

individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukan status, martabat, dan “harga” mereka. Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, dan kepuasan kerja mereka akan turun secara dramatis. Sedangkan motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia.

Pengujian hipotesis kedua (H_2) bertujuan untuk membuktikan hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil perhitungan diketahui bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien (p_1) = 0,376, sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening diperoleh nilai koefisien (p_2p_3) = $1,049 \times 0,463 = 0,486$. Oleh karena hasil perhitungan diperoleh nilai $p_1 < p_2p_3$ sehingga H_2 diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Orange Solo Monginsidi dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan menurun. Sedangkan motivasi menurut Gray (dalam Winardi, 2002) *motivasi* merupakan sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi

seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan- kegiatan tertentu.

Motivasi merupakan subyek penting bagi karyawan sehingga perusahaan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang di inginkan organisasi. Motivasi dan kompensasi merupakan subjek yang membingungkan karena keduanya merupakan motif yang tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku karyawan yang tampak. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Hotel Orange Solo Monginsidi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Orange Solo Monginsidi, hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,471 dengan $p = 0,001$ ($p < 0,05$).
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Orange Solo Monginsidi dengan motivasi sebagai variabel intervening, hal ini ditunjukkan dari hasil pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien (p_1) = 0,376, sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening diperoleh nilai koefisien (p_2p_3) = $1,049 \times 0,463 = 0,486$ ($p_1 < p_2p_3$).

Adanya berbagai keterbatasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi manajemen Hotel Orange Solo Monginsidi diharapkan memberikan perhatian penting pada faktor kompensasi dan motivasi pada karyawan, sehingga kinerja karyawan akan semakin mengalami peningkatan.
2. Bagi karyawan Hotel Orange Solo Monginsidi diharapkan lebih meningkatkan kualitas kerja dengan berupaya meningkatkan motivasi dari dalam diri, sehingga kinerja karyawan semakin mengalami peningkatan.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan lebih memperluas penelitian dengan semakin meningkatkan jumlah obyek penelitian dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1999. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT. Rineksa Cipta
- Ghozali, imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Gujarati, Damodar. 2007. *Basic Econometrics*. NewYork : Fourt Edition. Mc. Graw Hill.
- Hani Handoko. 1987. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Hani Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi revisi 2*. Yogyakarta : BPFE –UGM
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2002. *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert, & Jackson, Jhon. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Jimmy Sadili dan Bayu Prawira. Jakarta: Salemba Empat.
- Reksohadiprodjo Sukanto, Hani Handoko. 1987. *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raya Grafindo Persada.
- Simamora, Herry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kesembilan. Yogyakarta : YKPN.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sugiyono. 2002. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CVAlfabeta.
- Sulistiani, Ambar & Rosida, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.